

## UZASADNIENIE

B. P. pozwem z dnia 1 marca 2016 r. domagał się zasądzenia na swoją rzecz od (...) Spółki akcyjnej w W. kwoty 8.500 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od 1 marca 2013 r. do 25 lutego 2015 r. Wniósł także o zasądzenie od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że od wielu lat pracował poza normatywnym czasem pracy. Robił to za wiedzą i akceptacją kierownika mikroregionu P. G. oraz kierownik salonu sprzedaży D. S., lecz nie otrzymywał za to wynagrodzenia. Dodatkowe czynności w postaci obsługi klientów, pracy w systemach komputerowych, raportowaniu sprzedaży, inwentaryzacji, otwierania i zamykania placówki, czy uzbrajania alarmu wykonywał zarówno przed godziną 10:00, a także po godzinie 19:00 oraz w soboty. Poza tym ze względu na bliskość miejsca zamieszkania stawiał się w placówce pracodawcy nocą w razie alarmu przeciwwłamaniowego. Kontrola PIP wykazała nieprawidłowości w rozliczaniu czasu pracy – tj. czasu odpraw.

W piśmie procesowym z dnia 9 stycznia 2017 r. (k. 63-64) powód określił ilość godzin nadliczbowych w poszczególnych miesiącach, na ogół wskazując 20 godzin miesięcznie.

Na rozprawie powód sprecyzował, że wyliczone przez niego godziny nadliczbowe nie obejmują stawiennictwa w razie nocnego uruchomienia alarmu, a także czasu odpraw, za które otrzymał rekompensatę po kontroli PIP.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że powód pracował w systemie równoważnego czasu pracy w 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym, w którym przedłużony jest dobowy wymiar do 12 godzin, w sklepie w S., przy al. (...) II, który jest otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach 10-19 oraz w soboty od 10 do 14. Dodała, że kontrola PIP nie wykazała nieprawidłowości w rozliczeniu pracy nadliczbowej powoda, a jedynie nakazała zrekompensować wszystkim pracownikom czas 15-minutowej odprawy przed rozpoczęciem pracy, w wyniku czego wypłacono powodowi 2.091,41 zł. Następnie pozwana przyznała, że niektóre z czynności poza sprzedażowych musiały być wykonywane poza godzinami otwarcia sklepu, jak przeliczanie magazynu. W tym celu w grafiku była wyznaczane osoby, które w danym dniu pracowały dłużej, niż do godziny 19:00. Powód nie musiał obsługiwać klientów znajdujących się w sklepie po godzinie 19:00, skoro byli do tego wyznaczani pracownicy. Jeżeli powód umawiał się z klientami na rozmowę po godz. 19:00, to tylko z własnej inicjatywy, a przełożona zwracała mu uwagę, by tego nie robił. Biorąc powyższe pod uwagę, a także określoną procedurę zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych, z której powód nie korzystał, pozwana stwierdziła, że nie doszło do wydania polecenia pracy ponadnormatywnej. Poza tym pozwana podniosła zarzut potrącenia na kwotę 10.288,96 zł, wynikającą ze zwrotu świadczenia nienależnego (odszkodowania).

W toku procesu powód podnosił, że spłacił całość świadczenia nienależnego.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

B. P. w okresie od dnia 21 lipca 1997 r. do dnia 31 marca 2015 r. był zatrudniony w (...) Spółce akcyjnej w W. (oraz jej poprzednika), na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku Starszego Konsultanta ds. Sprzedaży w sklepie firmowym przy al. (...) II w S..

Jego wynagrodzenie składało się z części zasadniczej oraz prowizji za sprzedaż.

**Niesporne, a nadto:** umowy o pracę i angaże – w części B akt osobowych, Regulaminy Wynagradzania – k. 157-176

Sklep firmowy przy al. (...) II w S. był otwarty od poniedziałku do piątku w godzinach 10-19 oraz w soboty od 10 do 14.

Pracownicy zajmujący się sprzedażą w sklepie firmowym byli objęci równoważnym czasem pracy, z możliwością przedłużenia normy dobowej do 12 godzin, w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

**Niesporne, a nadto:** Regulamin Pracy – k. 140-157

Dla sklepu firmowego na każdy miesiąc był układany grafik, w którym każdego dnia określani pracownicy byli objęci dłuższym o godzinę lub 30 minut czasem pracy, po to, by obsłużyć klientów, którzy weszli do sklepu tuż przed godziną 19:00 (2-3 pracowników), zamknąć drzwi po zakończeniu prac porządkowej, przeliczyć stan magazynu, zmienić ekspozycję lub sporządzić raport kasowy. B. P. również otrzymywał takie dodatkowe zadania. Czas pracy przewidziany grafikami nie przekraczał przeciętnie 40 godzin pracy w miesiącu, ani 12 godzin pracy na dobę.

**Dowód:** grafiki czasu pracy – k. 83-86, grafik czasu pracy powoda – k. 87-88, zeznania świadka P. G. – k. 221v.-222v., zeznania świadka J. B. – k. 231-232, zeznania świadka T. J. – k. 232-233, zeznania świadka D. S. – k. 233-234v.

Wielokrotnie zdarzało się, że B. P. zostawiał sobie niektóre swoje zadania do wykonania na czas po zakończeniu swojej zmiany przewidzianej grafikami, jak sprawy związane z dopełnieniem formalności w systemie informatycznym lub rozmowa z klientem. Inni pracownicy widząc go nadal pracującego, prosili o zastąpienie ich w wykonaniu dodatkowego zadania wyznaczonego im w grafiku na czas po godz. 19:00, na co powód się zgadzał. Czasami wychodzili ze sklepu, nawet bez pytania go o zgodę, wykorzystując w ten sposób nadarżającą się okazję.

**Dowód:** przesłuchanie powoda – k. 200-202, 391-392, zeznania świadka W. P. – k. 203-204, zeznania świadka J. B. – k. 231-232, zeznania świadka T. J. – k. 232-233.

Gdy dochodziło do tych sytuacji nikogo z kadry kierowniczej nie było już na miejscu. Pracodawca nie dowiadywał się o nieformalnym zastępowaniu innych pracowników przez powoda, ani o tym, że B. P. odkładał sobie niektóre czynności na czas po zakończeniu godzin wynikających z grafika. Powód nie zgłaszał pracy w godzinach nadliczbowych. Jeden raz kierownik sklepu (...) zastała go w sklepie w dniu, który zgodnie z grafikami miał być dla niego wolny. Zapytany o przyczynę swojej obecności odpowiedział, że na ten dzień umówił się na rozmowę z klientem. Kierownik poleciła mu wówczas przekazać klienta innemu pracownikowi i pójść do domu.

**Dowód:** zeznania świadka P. G. – k. 221v.-222v., zeznania świadka J. B. – k. 231-232, zeznania świadka T. J. – k. 232-233, zeznania świadka D. S. – k. 233-234v.

Na przełomie lipca i sierpnia 2015 r. odbyła się w T-M. kontrola Państwowej Inspekcji Pracy, dotycząca czasu pracy w (...) sklepie. W jej wyniku stwierdzono, że pracodawca nieprawidłowo nie zaliczał do czasu pracy porannych 15-minutowych odpraw. W ramach realizacji zaleceń pokontrolnych B. P. otrzymał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe (15 minut każdego dnia z odprawą) w łącznej kwocie 2.091,41 zł. Natomiast po przeanalizowaniu ewidencji czasu pracy B. P., nie stwierdzono pracy w godzinach nadliczbowych.

**Dowód:** lista płac – k. 90, protokół kontroli Państwowej Inspekcji Pracy – k. 116-121, wystąpienie pokontrolne – k. 123-124.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się niezasadne. Jego podstawą prawną stanowi przepis art. 151<sup>1</sup> § 1 kodeksu pracy, zgodnie z którym za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia, przysługuje dodatek w wysokości:

1) 100 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających:

a) w nocy,

b) w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

c) w dniu wolnym od pracy udzielonym pracownikowi w zamian za pracę w niedzielę lub w święto, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy,

2) 50 % wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony w pkt 1.

Z obowiązującego u pozwanej Regulaminu Pracy wynika, że pracownicy zajmujący się sprzedażą pracują w równoważnym czasie pracy, przy 3-miesięcznym okresie rozliczeniowym. Równoważenie norm czasu pracy, poprzez jego przedłużenie do 12 godzin, a następnie odpowiednie skrócenie w tym samym okresie rozliczeniowym odbywa się w oparciu o harmonogram czasu pracy. Pozwana przedstawiła grafiki pracy zespołu sklepu firmowego oraz grafiki pracy samego powoda. Sąd – analizując całokształt postępowania dowodowego – stwierdził, że praca ponadnormatywna powoda nie była poprzedzana choćby dorozumianym poleceniem pracodawcy i jako taka nie podlega wynagrodzeniu w trybie art. 151<sup>1</sup> k.p.

Obowiązujące przepisy nie zawierają warunku "wyraźnego" polecenia zwierzchnika w zakresie wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych. Polecenie takie może więc być wydane w jakikolwiek sposób przez każde zachowanie się przełożonego, ujawniające w dostateczny sposób jego wolę (wyr. SN z 5.2.1976 r., I PRN 58/75, OSNC 1976, Nr 10, poz. 223 z glosą A. Mirończuka, OSPiKA 1976, Nr 12, poz. 229). Polecenie dotyczące pracy może być bowiem wydane w sposób dorozumiany. Jeżeli przełożony jest obecny w pomieszczeniu (miejsce), w którym pracownik świadczy pracę, widzi (czy choćby tylko zauważa), że pracownik wykonuje pracę, nie reaguje na te fakty i milcząco je aprobuje, a co najmniej godzi się na nie, to takiemu zachowaniu zwierzchnika należy przypisać cechę prawidłowo wydanego polecenia dotyczącego wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych (por. wyr. SN z 14.5.1998 r., I PKN 122/98, OSNAPiUS 1999, Nr 10, poz. 343). Podkreślenia wymaga jednak, że: "warunkiem przyjęcia dorozumianej zgody pracodawcy na pracę w godzinach nadliczbowych jest świadomość pracodawcy, że pracownik wykonuje taką pracę" (wyr. SN z 26.5.2000 r., I PKN 667/99, OSNAPiUS 2001, Nr 22, poz. 662). Zakwalifikowaniu pracy pracownika, którą pracodawca zlecił pracownikowi i godził się na jej wykonywanie po normalnych godzinach pracy, jako pracy w godzinach nadliczbowych, nie przeszkadza naruszenie reguł porządkowych, tj. postanowień regulaminu pracy, z których wynika, że praca w godzinach nadliczbowych jest wykonywana w zakładzie na podstawie pisemnego polecenia w ramach przyjętej procedury oraz że w sytuacjach nagłych należy uzyskać akceptację takiej pracy (por. wyr. SN z 10.11.2009 r., II PK 51/09, MoPr 2010, Nr 5, s. 263). Ścisłe określenie w Kodeksie pracy sytuacji, w których możliwa jest praca w godzinach nadliczbowych, oraz ustalenie granic czasowych tej pracy oznacza, że nie można domniemywać dopuszczalności pracy w godzinach nadliczbowych, a każde żądanie zapłaty wynagrodzenia z tytułu takiej pracy powinno być rozważone z punktu widzenia warunków jej dopuszczalności przewidzianych w art. 151 § 1.

Należy podkreślić, że przepis art. 151 § 1 pkt 2 k.p. ustanawia ograniczenie w zarządzaniu przez pracodawcę pracy w godzinach nadliczbowych, natomiast nie tworzy po stronie pracownika uprawnienia do samowolnego (samodzielnego) wykonywania pracy po godzinach. "Pracownik nie może na pracodawcy wymuszać pracy w godzinach nadliczbowych", a to oznacza, że o dodatkowym wynagrodzeniu z tego tytułu może być mowa tylko wtedy, gdy pracę wykonuje na polecenie pracodawcy albo nawet bez takiego polecenia, pod warunkiem wszakże iż jest to uzasadnione istnieniem realnej potrzeby czy interesu pracodawcy (z uzasadnienia wyr. SN z 7.2.2001 r., I PKN 244/00, OSNAPiUS 2002, Nr 21, poz. 520). Decydujące znaczenie ma również wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych za zgodą lub wiedzą przełożonego albo też – nawet bez tej zgody i wiedzy – jeżeli konieczność świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych wynika z obiektywnych warunków pracy, niepozwalających pracownikowi na wykonywanie zleconych mu zadań, w ustawowej normie czasu pracy. Wspomniane obiektywne warunki pracy, wykluczające możliwość wykonania zadań planowych w ustawowym czasie pracy, są równoznaczne ze "szczególnymi potrzebami pracodawcy" w rozumieniu art. 151 § 1 pkt 2 (por. wyr. SN z 3.10.1978 r., I PRN 91/78, w: J. Iwulski, Kodeks, s. 568). Brak jest natomiast podstaw do uznania za pracę w godzinach nadliczbowych na rzecz pracodawcy świadczenia przez pracownika na zasadach dobrowolności (wyr. SN z 23.1.1998 r., I PKN 239/97, OSNAPiUS 1999, Nr 1, poz. 7).

Z okoliczności sprawy wynika, że powód nie otrzymywał poleceń pracy w godzinach nadliczbowych, choćby dorozumianych. To on sam decydował, że zostanie po godzinach, pod nieobecność pracodawcy. Istotne znaczenie z tego punktu widzenia miały zeznania wnioskowanego przez powoda świadka P. G. – kierownika regionu, który zeznawał, jako były już pracownik pozwanej, a jego wypowiedzi Sąd oceniał za spontaniczne stanowcze i obiektywne. Świadek ten zeznał, że nie wiedział o godzinach nadliczbowych powoda, a on sam nie mówił mu o tym (k. 221 verte). Stało to w wyraźnej sprzeczności z zeznaniami samego powoda, który wskazywał, że to właśnie P. G. zgłaszał swoje godziny nadliczbowe.

Harmonogram pracy (grafik) przygotowywany przez pracodawcę każdorazowo przewidywał osoby, które miały obowiązek zostać dłużej, niż godziny otwarcia sklepu, ze względu na potrzebę przeprowadzenia inwentaryzacji, wypuszczenia sprzątaczkę, funkcję tzw. master-kasjera, obsługi klientów będących w sklepie po 19:00, czy innych czynności. Taka dłuższa zmiana w grafiku była następnie rekompensowana dniem wolnym lub krótszą zmianą innego dnia.

Powód zeznał, że zostawał po godzinach, bo taki sobie opracował sposób pracy (odkładania formalności na później), a wyznaczone do dłuższej pracy danego dnia w grafiku osoby, widząc go na miejscu, samowolnie wychodziły z pracy lub prosiły go o zastąpienie. Taki stan nie może być uznany za polecenie pracy w godzinach nadliczbowych. Osoby samowolnie wychodzące mogły zostać pociągnięte do odpowiedzialności przez pracodawcę. Natomiast jeżeli powód dobrowolnie zgadzał się na zastąpienie ich – to wyklucza istnienie polecenia w wyżej opisanym rozumieniu. Tym bardziej, że jak wynika z zeznań świadków P. G., J. B., T. J. i D. S. – przełożeni wiedzieli o takich zamianach i nie było ich na miejscu, gdy do tych zdarzeń dochodziło. W takim wypadku prawidłowe zachowanie pracownika liczącego na rekompensatę za pracę nadliczbową powinno polegać na bieżącym (w następnych dniach pracy) zgłoszeniu tego faktu przełożonemu. Wówczas pracodawca miałby sposobność, by zweryfikować żądanie pracownika, a jednocześnie wydać stosowne polecenia, aby zminimalizować pracę w godzinach nadliczbowych tylko do szczególnych potrzeb i w ramach limitów wynikających z kodeksu pracy. Natomiast nieujawnianie tych informacji – stosownie do powyżej opisanej interpretacji utrwalonej już w orzecznictwie sądów pracy – pozbawia pracownika możliwości skutecznego zgłoszenia roszczenia o wynagrodzenie z dodatkiem. Sąd nie wymaga przy tym od powoda zachowania formy pisemnej na formularzu przewidzianym wewnętrzną procedurą pozwanej. Wystarczającym byłoby zgłoszenie ustne. Lecz skoro i tego zabrakło, to trudno uznać, że pracodawca miał wiedzę o pracy nadliczbowej powoda i milcząco ją akceptował.

Nie można również uznać, że pracodawca wprowadził nieprawidłową organizację pracy, która wymuszała pracę w godzinach nadliczbowych. W tym wypadku to nieprawidłowe i samowolne zachowania samych pracowników prowadziły do powstania godzin nadliczbowych.

Skoro powód – najwyraźniej zainteresowany otrzymaniem wyższego wynagrodzenia prowizyjnego – umawiał się z klientem na czas po godzinie 19:00 lub w dniu wolnym, to oznaczało jego dobrowolną i samorzutną decyzję, której nie można utożsamiać z wydaniem polecenia przez pracodawcę. Jest to o tyle istotne, że w przypadku gdy kierownik sklepu (...) zastała powoda w sklepie w dniu wolnym według jego harmonogramu, to poleciła przekazać klienta innemu pracownikowi i opuścić sklep.

Aby przyjąć dorozumiane polecenie pracy w godzinach nadliczbowych wiedza pracodawcy o godzinach nadliczbowych powinna pochodzić z bezpośredniej obserwacji pracownika. Nie można natomiast zakładać, że pracodawca powinien posiadać taką wiedzę na podstawie śledztwa prowadzonego z dokumentów, które normalnie nie służą do ewidencji czasu (jak chciałby tego powód).

Korespondencja e-mail złożona przez powoda wykazuje przydzielanie dodatkowych zadań, ale w ogóle nie wykazuje, by te zadania miały być realizowane poza grafikiem, który uwzględniał tego typu sytuacje. Z kolei poranne odprawy odbywały się na skutek bezpośredniego polecenia pracodawcy, ale zostały zrekompensowane i nie są objęte roszczeniem powoda.

Również nocne wyjścia do alarmów nie były uwzględnione w wyliczeniach powoda, jak sam to przyznał. Otóż zakres przedmiotowy sprawy, który wyznacza granice jej rozpoznania, to stan faktyczny zaproponowany przez powoda (wiążący sąd) oraz związane z tym roszczenie. To właśnie podlega ocenie sądu, a nie wszelkie hipotetyczne stany faktyczne, które mogłyby prowadzić do ewentualnych roszczeń pracowniczych. Powód tymczasem oczekiwał od sądu prowadzenia postępowania dowodowego wykraczającego poza granice jego roszczenia, po to by móc rozszerzyć powództwo o już sprawdzone i wyliczone kwoty.

W sytuacji, gdy Sąd doszedł do wniosku, że powód nie otrzymywał choćby dorozumianych poleceń pracy w godzinach nadliczbowych, co wyklucza rekompensatę z tego tytułu, to bezprzedmiotowym stała się analiza dowodów dotyczących ilości pracy nadliczbowej. Jak już wyżej wskazano – dochodziło do pracy powoda ponad godziny przewidziane w grafiku, ale były to sytuacje nie nadające się do naliczenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Nie wymaga także osobnego omówienia kwestia posiadania dokumentacji elektronicznej przez pozwaną, która w ocenie powoda miała potwierdzać jego pracę nadliczbową i jej wymiar.

W rezultacie powództwo podlegało oddaleniu.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na art. 98 § 1 i 2 k.p.c. oraz art. 99 k.p.c. i art. 102 k.p.c.

Wynika stąd obowiązek zwrotu kosztów procesu przeciwnikowi procesowemu przez stronę przegrywającą proces. Koszty procesu poniesione przez pozwaną ograniczyły się do kosztów zastępstwa procesowego, których wysokość wynika z § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800). Stawka minimalna kosztów zastępstwa wynikająca z tego przepisu wynosi 1.800 zł. Sąd zastosował jednak wyjątek z art. 102 k.p.c. i ograniczył tę kwotę o połowę, mając na uwadze, że powód w istocie pracował poza normalnymi godzinami pracy, a analiza prowadząca do uznania, że nie otrzymywał poleceń pracy w godzinach nadliczbowych została dokonana dopiero po przeprowadzeniu całego postępowania dowodowego. W chwili składania pozwu powód mógł znajdować się w usprawiedliwionym okolicznościami przekonaniu o prawdopodobieństwie wygrania procesu.

## ZARZĄDZENIE

1.(...)

2. (...)

3. (...)

18.11.2019